

# انتخاب اصلح در استخدام کار گزار

تهیه و تنظیم : فاضل محسنی

انقلاب شکوهمند اسلامی برای پیریزی بنایی متناسب با نیازهای جامعه متحول اسلامی و انقلابی نگرش جدیدی در نحوه انتخاب کار گزاران و مسایل استخدامی را طلب می نماید.

نقش نیروی انسانی در پیشبرد اهداف و وظایف مهمی که بالاخص بخش دولتی در جهت اداره امور کشور بعهده دارد دارای آنچنان اهمیتی است که کار گزاران دولت را می توان جزء مؤثرترین ارکان تحولات اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی کشور بشمار آورد.

پیشرفتها و تغییرات سریع اوضاع و احوال اقتصادی و اجتماعی و سایر امور کشور اقتضاء می کند که به مسایل نیروی انسانی اهمیت خاص داده شود و تجهیز سازمانهای دولتی به نیروی انسانی متعهد و متخصص از هر لحاظ مورد توجه قرار گرفته و ساختار مناسبی برای برنامه ریزی نیروی انسانی در نظر گرفته شود.

بمنظور پیشبرد اهداف مستمر و غایی در هر واحد تشکیلاتی، تأمین نیروی انسانی از اهم مسایلی است که همواره مد نظر بوده است. اصل بکار گماردن افراد مناسب در مشاغل مناسب ایجاب می کند که در امر انتخاب و گزینش متصدیان مشاغل نهایت دقت و کوشش بعمل آید. در انتخاب افراد نه تنها باید به دانش و بینش و تخصص و مهارت افراد توجه گردد، بلکه به خصوصیات خلقی و روانی و گونه های رفتاری وی نیز اهمیت داده شود. این امر آنچنان در خور توجه قرار گرفته است که امروزه امر گزینش افراد با توجه به تمام ویژگیهای مربوط، بخش مهمی از فعالیتهای استخدامی شده است.

ظرافت نکات و دقایقی که اینک در امر جذب، انتخاب و گزینش معمول می گردد، اندیشمندان و دست اندر کاران را بر آن داشته است از شبهه های علمی و عملی به مکانیزمهایی در این باره دست یابند تا با استفاده از آنها بتوانند با شناخت هر چه بیشتر بنحو شایسته تری نیروی انسانی را بکار بگمارند.

برای آنکه اداره امور بدست افراد نالایق و بی کفایت نیافتد و افراد شایسته از رسیدن به مناصبی که اهلیتشان را دارند محروم نمانند در دین اسلام به دست اندر کارانی که می خواهند کارمند استخدام نمایند دستور داده شده که:

۱- در صورتیکه افراد لایق برای تصدی مقام و قبول مسئولیتی وجود داشته باشند، حکومت اسلامی نباید

افراد کم قابلیت را بر آنها مقدم نماید.

چنانکه پیامبر اکرم «ص» اسلام می فرمایند

« هر گاه مقام مسئولی به فردی از مسلمانان مقام و پست بدهد و در میان مسلمانان کسی لایقتر و شایسته تر

به این مقام و عالمتر از او به کتاب خدا و سنت پیامبر او، باشد به خدا و پیامبر و مسلمانان خیانت کرده است.»<sup>۱</sup>  
 بدیهی است چنانچه افراد نالایق و بی کفایت بر افراد شایسته و بافضیلت مقدم گردند اینکار نه تنها چرخ سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور را فلج خواهد کرد بلکه دیری نخواهد پائید که مغزهای روشن و متفکر، بی تفاوت گردیده یا از کشور فرار خواهند نمود.

۲- مسئولان باید توجه داشته باشند از استخدام کسانی که می خواهند با اشغال مناصب اداری روح آزمندی و خود پسندی و جاه طلبی خود را اقناع کنند و از این رهگذر بمقاصد شوم و اهریمنانه خود نایل گردند خودداری نمایند، زیرا روشن است آنها کارگزاری دولت را برای خدمت بخلق و ملت برنگزیده اند، بلکه تنها انگیزه آنها در اینکار عملی ساختن منظوره‌های شیطانی و سوء استفاده از بیت المال ملت است.

سودمندی، بازدهی و پایداری هر سازمان بستگی به توانایی و ظرفیت نیروی کار کارکنان و کارشناسان آن دارد، لذا دانش، بینش، مهارت و تخصصی که در انتخاب افراد بکار می رود حایز اهمیت اساسی است. عمل انتخاب فقط جذب عده‌ای از افراد نیست بلکه با سنجش و اندازه گیری خصایص روانی و معلومات آنان نیز سروکار دارد که این امر خود دانشی وسیع و گسترده است؛ انتخاب نه تنها با رفع نیازمندیهای کنونی سازمان ارتباط دارد بلکه فعالیتی است که آینده هر سازمان را پیریزی می کند، از این رو نتایج حاصل از گزینش و انتخاب می تواند آینده سازمان را تضمین یا تضعیف نماید.

انتخاب افراد مهمترین جنبه امور استخدامی است، هر گاه دقیق بیندیشیم آشکار می شود که فعالتهای انجام شده در زمینه گزینش افراد در حقیقت شکل دهنده وضعیت مالی هر سازمان و مهمترین سرمایه گذاری برای استفاده از نیروی انسانی در طول قریب به ۳۰ الی ۵۰ سال خدمت و بازنشستگی آنهاست.

برای تأمین نیروی کار در هر سازمان استفاده از روشهای علمی شرط اساسی و اولیه است. افرادی که به مشاغل نامناسب گمارده شوند نه تنها قادر نیستند سطح کار و فعالیت را به حد نصابها و استانداردهای لازم برسانند بلکه در فشارها و تنشهای عاطفی و روانی نیز قرار می گیرند. تنشها و ناراحتیهای ناشی از کار و شغل آدمی را ناگزیر به روی بر تافتن از کار می کند. عدم تطابق تواناییها با نیازمندیهای شغل مالا متعجبانه افزایش دفعات غیبت، بیماری، نقض مقررات و قوانین، تضاد و تعارض با رؤسا، همکاران و زیردستان می شود. هر گاه چنین کارمندانی از کار کناره گیرند نتایج ناشی از آن از لحاظ اقتصادی و نیروی انسانی و کاهش بازدهی کار برای مؤسسات و سازمانها بسیار گران تمام می شود.

اغلب کارمندانی که برای کاری مناسب نیستند چنانچه بکار مناسبی منطبق با خصایص و تواناییهای خود گمارده شوند راضی و خرسند شده، در کار و وظیفه خویش مفید و مؤثر واقع می شوند.

نکته اساسی در هر نوع گزینش شغلی ایجاد ارتباط بین دو عامل اصلی یعنی شغل و شاغل است؛ از زمانی که جوامع صنعتی رو به توسعه نهاده و مشاغل و حرفه‌گوناگون پیدا شده برای جلوگیری از ضایعات کار و اتلاف سرمایه و نیروی انسانی این ارتباط مورد توجه قرار گرفت و اساس هر نوع انتخابی بر اصول زیر مبتنی گردید:

۱- شناخت شغل، خصوصیات، شرایط و مهارت‌های مورد نیاز آن؛

۲- شناخت فرد، سوابق، تجارب، تحصیلات، استعدادها، مهارتها و خصایص شخصیتی و رغبتی او؛

۳- ارتباط دادن بین دو اصل اول و دوم بر پایه ملاکها و معیارهای علمی، ارزشی و استنتاج منطقی، جنگ جهانی دوم در تهیه روشهای علمی انتخاب، نتایج فوق العاده‌ای بر جای نهاد، زیرا ضرورت‌های حاد جنگی و میهنی نیاز به نیروی انسانی عظیمی داشت و در کشورهای بزرگی نظیر انگلستان، آمریکا، شوروی، چین، آلمان و ژاپن میلیون‌ها زن و مرد می‌بایستی به سرعت در نیروهای ارتشی جذب شوند یا در صنایع و کارخانه‌ها برای تهیه آلات و ابزار جنگ کار کنند؛ نیازی چنین شدید و فوری ایجاد می‌کرد که با تحقیق و پژوهش، شیوه‌ها و روشهای جدیدتری برای گزینش افراد و انتصاب آنها در مشاغلی که مناسب با سوابق تحصیلی و تجربی استعدادها و مهارت‌های آنها باشد بیابند، طبعاً اشتباهاتی نیز بروز می‌کرد، اما کوششهای گسترده در عرض شش سال جنگ راههای با ارزشی برای سنجش و اندازه‌گیری خصایص انسانی و پیش‌بینی توفیق افراد در مشاغل منتصب پدید آورد. بدیهی است شرایط طبیعی و عادی نبودند، سربازگیری و نامنویسی برای خدمات نظامی اجباری بود و متصدیان می‌توانستند افراد را علیرغم میل و علاقه آنها در رشته‌های مورد نیاز ارتش و کشور بکار گیرند.

از پایان جنگ جهانی دوم تا کنون در شناخت و سنجش خصایص آدمی و انطباق آن با نیازمندیهای شغل پیشرفتهای مهمی حاصل شده است؛ اینک می‌توان گفت که استفاده از فنون شناخت و ارزشیابی خصایص افراد و انطباق آنها به نیازمندیهای شغل امری غیر قابل اجتناب است.

برخی از دانشمندان جریان گزینش شغلی را شامل سه مرحله «یافتن» «سنجیدن» و «گماردن» دانسته‌اند؛ بطوریکه یادآوری شد گزینش، جریان تطبیق بین دو عامل است، یکی فرد و دیگری شغل، تواناییها و استعدادهای فرد باید با نیازمندیها و خصایص شغلی، محیطی، حتی حقوق و پاداشها و سایر جنبه‌های آن انطباق یابد، از این رو فردی که به انتخاب و انتصاب می‌پردازد باید دارای شرایط ذیل باشد:

الف- آگاهی و دانش نسبتاً وسیعی از شغل مورد نظر داشته باشد.

ب- با توسل به وسایل ارتباط جمعی توجه و علاقه داوطلبان واجد شرایط را برای شغل مزبور جلب کند.

ج- با استفاده از فنون و روشها و وسایل مختلف ابتداء به سنجش خصایص افراد و سپس

به انتخاب آنان بپردازد.

برای بررسی دقیقتر موارد فوق الذکر، عمل انتخاب و گزینش را به چهار مرحله مشخص زیر تقسیم می‌کنیم:

- اول - شناخت شغل
- دوم - جذب داوطلبان
- سوم - گزینش
- چهارم - انتصاب و ارزشیابی

بطور کلی برای آنکه بتوانیم در جامعه اعتماد و اطمینان بوجود آوریم و اشخاص لایقی را به مناصب مناسبی بگماریم، بایستی در گزینش و پذیرش نیروی انسانی اصل را بر پایه انتخاب اصلح استوار نماییم، زیرا در گزینشها حقوق مردم مطرح است و کوچکترین غفلت گناه بزرگی را بدنبال خواهد آورد. پس ضرورت ایجاب می‌نماید جهت تحقق این امر خطیر افرادی بکار گرفته شوند که اهلیت و تصدی احراز آن مقام را داشته باشند، بنابراین ما برای انتخاب شایسته به انتخاب کنندگان صالحی که بیطرفانه ارزیابی و گزینش نمایند نیاز داریم.

روش حضرت پیامبر اکرم «ص» در انتخاب افراد برای هر امری چنین بود که همیشه بهترین و صالحترین افراد را بمنظور اداره امور جامعه انتخاب می‌نمود، مثلاً در انتخاب عتاب به فرمانداری مکه بایشان می‌فرماید:

« عتاب می‌دانی من ترا بر چه کسانی فرمانروا کردم؟ بر بندگان خدا؛ اگر در میان شهر بهتر از تو کسی را می‌دانستم فرمانداری این شهر را به او می‌دادم»<sup>۲</sup>

و در همین رابطه حضرت علی علیه السلام در فرمانشان به مالک اشتر تأکید می‌نمایند که مسئولان و کارگزارانی را که انتخاب می‌نمایید باید صالحترین و مخلصترین افراد باشند. «

« ثُمَّ أَنْظِرْ فِي حَالِ كِتَابِكَ، فَوَلِّ عَلَى أُمُورِكَ خَيْرَهُمْ »<sup>۳</sup>

آنگاه حال نویسندگان را با دقت بنگر و بهترین آنها را بر کارهای خود بگمار، همچنین حضرت در مورد گزینش شونده می‌فرماید:

« وَ تَوَخَّ مِنْهُمْ أَهْلَ التَّجْرِبَةِ وَ الْحَيَاءِ مِنْ أَهْلِ الْبُيُوتِ الصَّالِحَةِ وَ الْقَدَمِ فِي الْإِسْلَامِ »<sup>۴</sup>

و ایشان را از آزمایش شدگان و شرم داران و از خاندانهای نجیب، شایسته و پیشقدم در اسلام بکار گمار.

۲- مبانی حکومت اسلامی - تألیف استاد جعفر سبحانی ص ۳۴۳

۳- نهج البلاغه نامه ۵۳

۴- " " "

## نتیجه گیری:

انتخاب و انتصاب درست در گردش چرخهای اداری و پیشرفت و بقای هر سازمان، رفع تبعیض و اعمال نفوذ و مالا در پیشرفت و ترقی یک کشور اثرات حیاتی دارد.

گزینش، جریان تطبیق بین دو عامل است، یکی فرد و دیگری شغل، زیرا تواناییها و استعدادهای فرد باید با نیازمندیها و خصوصیات شغل، محیط و سایر جنبهها انطباق یابد. هدف اصلی انتخاب کارکنان را باید توجه به این اصل دانست که افراد تا سر حد امکان در مشاغل و مناصبی بکار گمارده شوند که به حد اعلای انطباق و سازگاری در آن برسند.

در انتخاب و گزینش کارگزار شایسته این مهم باید مد نظر قرار گیرد که از یک سو انتخاب کننده باید اصلح و واجد شرایط روحی، اخلاقی و صلاحیت اعتقادی و تخصصی باشد و از سوی دیگر قادر به تشخیص تواناییهای فردی و شغلی انتخاب شونده و تطابق آن با نیازهای شغلی مورد نظر باشد. ضمناً، پس از انتصاب نیز ارزیابی عملکرد فرد در محیط و با افراد از بعد انسانی، اداری و تخصصی حایز اهمیت بوده و در صورت نارسایی باید با مکانیزمهایی از قبیل آموزش، جابجایی و ارشاد در جهت اصلاح فرد اقدام نمود. فرد انتخاب شده در احراز شغل و منصب باید خدمت به خلق را نسبت به اهداف شخصی و کسب منافع فردی ترجیح داده و مقدم دارد.



پرتال جامع علوم انسانی

آقای فاضل محسنی: دارای لیسانس علوم اجتماعی از دانشگاه تبریز می باشند، از سال ۱۳۶۱ کار عملی در زمینه فرهنگ اسلامی، جامعه شناسی، اقتصاد و ادبیات را شروع کرده اند و نشریاتی در ارتباط با مسایل مذکور تدوین نموده اند، در حال حاضر در سازمان امور اداری و استخدامی کشور در زمینه طرحهای استاندارد مشاغل و بررسی عوامل مؤثر در میزان بهره وری و کارآیی کارکنان دولت و مسائل نیروی انسانی همکاری می نمایند.